

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan linear ganda antara kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Sentosa Hastareksa maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran mengenai kemampuan pada karyawan bagian produksi PT. Sentosa Hastareksa dapat dilihat dari dimensi-dimensi yang terdiri dari (1) *Knowledge* dan (2) *Skill*. Diperoleh skor ideal 4232 dengan persentase 71,46% dalam kategori **sebagian besar** responden mengemukakan bahwa kemampuan karyawan produksi PT. Sentosa Hastareksa telah berjalan dengan baik. Dengan skor tertinggi terdapat pada dimensi *knowledge*. Hal ini dikarenakan karyawan produksi di PT. Sentosa Hastareksa memiliki pengetahuan yang cukup tinggi dalam bidangnya. Dan skor terendah diperoleh pada dimensi *skill*. Hal ini disebabkan karyawan PT. Sentosa Hastareksa kurang memiliki keterampilan yang cukup baik karena kurang adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.
2. Gambaran motivasi kerja pada bagian produksi PT. Sentosa Hastareksa diukur berdasarkan (1) *Need For Achievement*, (2) *Need For Power*, (3) *Need For Affiliation*. Diperoleh skor ideal 9925 dengan persentase 71,82% dalam kategori **sebagian besar** responden mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan produksi PT. Sentosa Hastareksa telah berjalan dengan baik. dimensi *need for achievement* mendapatkan skor tertinggi. Sedangkan untuk nilai skor terendah terdapat pada *need for power*. Hal ini menunjukkan bahwa masih perlu adanya motivasi yang lebih ditingkatkan lagi.

3. Gambaran kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Sentosa Hastareksa, diperoleh skor ideal 10875 dengan persentase 73,45% dalam kategori **sebagian besar** responden mengemukakan bahwa kinerja karyawan produksi PT. Sentosa Hastareksa telah berjalan dengan baik. Dimensi *competencies* mendapatkan skor tertinggi, sedangkan dimensi yang mendapatkan skor terendah terdapat pada dimensi *interpersonal effectiveness*.
4. Hasil penelitian menyatakan kemampuan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh 34% dalam kategori **sedang**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
5. Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh 46% dalam kategori **kuat**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
6. Hasil penelitian menyatakan kemampuan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat pengaruh 47% dalam kategori **kuat**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
7. Kemampuan dengan motivasi kerja mempunyai hubungan atau korelasi positif. Besarnya hubungan kemampuan dan motivasi kerja, yakni sebesar 43% dalam kategori **kuat**.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai kemampuan dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan di bagian produksi PT. Sentosa Hastareksa dapat ditingkatkan pada aspek *skill* (keterampilan) dengan cara lebih memberikan dorongan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.
2. Motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. Sentosa Hastareksa perlu ditingkatkan terutama pada aspek *need for power* yang memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu, perusahaan harus memperbaiki atau meningkatkan individu dengan nPow tinggi akan bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, dan senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh atas individu daripada kinerja yang efektif.
3. Kinerja karyawan dibagian produksi PT. Sentosa Hastareksa menunjukkan bahwa dimensi *interpersonnal effectiveness* atau efektivitas hubungan interpersonal termasuk dalam dimensi terendah, hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena kinerja karyawan akan terhambat jika hubungan tersebut hubungan tidak memberikan pengaruh terhadap satu dengan lainnya. Salah satu cara untuk meningkatkan hubungan interpersonal tersebut adalah dengan cara komunikasi antara atasan dan bawahan maupun dengan karyawan yang lainnya.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan mempertahankan dan lebih meningkat kinerja karyawan dengan cara meningkatkan *knowledge* : pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, dan *Skill* : bakat, kepribadian. Terutama pada dimensi *skill* yang masih kurang dibawah rata-rata dibandingkan dengan dimensi yang lain. Hal tersebut agar

perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang unggul demi perkembangan dan tujuan perusahaannya.

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan terus memperbaiki dan meningkatkan motivasi kerja di perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja, karyawan dapat terdorong dalam tingkat efisiensi dan kinerja yang tinggi di perusahaan.
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang didalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Maka penulis merekomendasikan agar perusahaan perlu meningkatkan kemampuan dengan memberikan pelatihan, agar karyawan produksi semakin terampil dan memiliki pengetahuan yang lebih dalam bekerja. Motivasi kerja pun perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan meningkatkan motivasi kerja, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan dengan demikian kinerja mereka akan semakin baik.
7. Bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan diharapkan agar mencari faktor lain yang dapat atau lebih signifikan dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan penelitian mengenai kemampuan dan motivasi kerja dengan indikator serta objek yang berbeda dengan menggunakan alat ukur yang lebih tepat untuk mengetahui besarnya kinerja karyawan.